MAKALAH

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Disusun untuk Memenuhi:

Tugas Mata Pelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dosen Pengampu: **Wahyu Syafa'at M.Pd.I.**

Disusun oleh:

Raras – Moh. Nailul Mutawakkil – Ali Ribat Rahmatulloh

yang tergabung dalam Kelompok 13

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SABILUL MUTTAQIN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

MOJOKERTO

2025

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala Puji kepada Allah, tuhan semesta alam.

Sholawat serta salam kami panjatkan kehadirat Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju era yang terang benderang.

Alhamdulillah kami sangat bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat, taufiq dan hidayahnya kami dapat menyusun dan menyelesaikan makalah yang berjudul:

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Konsep Budaya Kerja Islami Dalam Organisasi Pendidikan

Strategi Membangun Lingkungan Kerja yang Profesional dan Berakhlak Islami

Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Etos Kerja dan Loyalitas Pegawai

yang dapat kami selesaikan dengan baik dan secara tepat waktu.

Kami menyusun makalah ini dengan tujuan untuk memenuhi tugas perkuliahan daripada Mata Pelajaran Manajemen Pekantoran. Selain itu, makalah ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi kami sebagai penulis dan pembaca.

Kami selaku penulis tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih kepada **Bapak Wahyu Syafa'at M.Pd.I**. selaku pembimbing dan pengampu dari mata pelajaran ini, yang tanpa beliau, tugas ini akan sulit diselesaikannya.

Terakhir kami menyadari bahwa makalah ini masih belum sepenuhnya sempurna. Maka dari itu kami terbuka terhadap kritik dan saran yang bisa membangun kemampuan kami, agar pada tugas berikutya bisa menulis dengan lebih baik lagi. Semoga makalah ini bermanfaat bagi kami dan para pembaca.

Mojokerto, 20 Februari 2025

Tim Penyusun

DAFTAR PUSTAKA

COVER **1**

KATA PENGANTAR **2**

DAFTAR PUSTAKA **3**

BAB 1 PENDAHULUAN **4**

A. LATAR BELAKANG MASALAH 4
B. RUMUSAN MASALAH 5
C. TUJUAN 5

BAB II PEMBAHASAN **6**

A. DEFINISI UMUM 6
1. Pengertian Organisasi *6*
2. Pengertian Budaya Organisasi *7*
B. KRITIK AKAN BUDAYA ISLAMI PADA ORGANISASI 8
1. Masalah tentang konsep 'Budaya Organisasi yang Sempurna' dan 'Budaya Islami' *8*
2. Dialektika Zizek, Godel, dan Pemikiran al-Ghazali *11*
3. Usulan Penulis: Redefinisi Budaya Islam *13*
C. IMPLEMENTASI BUDAYA ISLAM DALAM ORGANISASI 15
1. Redefinisi Konsep Budaya Kerja Islami dalam Organisasi Pendidikan *15*
1.1. Budaya Kerja Islami sebagai Proses Menuju Keseimbangan *15*
1.2. Identifikasi Kekurangan sebagai Mekanisme Perbaikan *17*
1.4. Nilai-Nilai Utama dalam Budaya Kerja Islami *21*
2. Strategi Membangun Lingkungan Kerja Profesional dan Berakhlak Islami *23*
2.1. Membangun Sistem Musyawarah yang Efektif *23*
2.2. Kepemimpinan sebagai Fasilitator, Bukan Penguasa *23*
2.3. Penguatan Akhlak dan Profesionalisme Pegawai *24*
3. Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Etos Kerja dan Loyalitas Pegawai *25*
3.1. Loyalitas sebagai Wujud Kesadaran terhadap Tuhan *25*
3.2. Etos Kerja Islami: Mengharmonikan Produktivitas dan Spiritualitas *25*
3.3. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan *26*

BAB III PENUTUP **28**

A. KESIMPULAN 28
D. SARAN 28

DAFTAR PUSTAKA **30**

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sisten sosial dimana sebuah kelompok bekerjasama dalam sebuah wadah demi menggapai satu tujuan yang sama. Tentunya, setiap organisasi memiliki budaya-nya masing-masing. Dalam artian, setiap organisasi memiliki corak penyikapan masalah yang berbeda, gaya kepemimpinan yang berbeda, hirarki dan hubungan intra dan antar organisasi yang berbeda, dan hal lain sebagainya. Budaya ini tentu penting dalam sebuah organisasi, agar sebuah organisasi memiliki corak tersendiri, dan anggota di dalamnya memiliki rasa kepemilkikan dan pertanggungjawaban kepada organisasi yang ia bernaung di dalamnya. Budaya juga mendikte bagaimana sebuah organisasi harus bertindak dan menjadi semacam "sistem imun" bagi organisasi agar dapat bertahan. Misalnya, kita tidak akan menemukan sebuah organisasi keagamaan atau relijius dimana anggotanya sendiri adalah seorang atheis radikal, karena budaya organisasinya berlawanan dengan unsur tersebut.

Makalah ini berusaha mengembangkan konsep *Dialektika Asimtotik Ilahiyyah* dalam budaya kerja Islami, yaitu pendekatan yang melihat setiap sistem organisasi sebagai sesuatu yang tidak pernah sempurna, tetapi terus berkembang mendekati nilai-nilai ideal dengan mekanisme koreksi berkelanjutan. Dialektika Asimtotik ilahiyyah, adalah suatu konsep yang dirintis oleh penulis, yang sedang dalam tahap penyempurnaan dan formulasi. Dalam intinya, Konsep ini mementingkan pembangunan suatu sistem melalui logika negatif, yang mengutamakan pemecahan masalah dan kotradiksi ketika mereka muncul daripada memulai dari menciptakan suatu sistem yang 'sempurna'.

Dalam konteks budaya kerja Islami, pendekatan ini mencoba menjembatani antara spiritualitas dan efisiensi tanpa terjebak dalam stagnasi ataupun simbolisme kosong. Namun, perlu diketahui bahwasannya konsep tersebut masih dalam tahap perkembangan dari salah satu penulis pada saat penulisan makalah ini.

B. Rumusan Masalah

1. Apa itu Konsep Budaya Kerja Islami dalam Organisasi Pendidikan?
2. Apa Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Islami?
3. Bagaimana strategi Implementasi nilai tersebut demi membangun lingkungan kerja yang Profesional dan Berakhlak Islami?

C. Tujuan

1. Mengetahui Konsep Budaya Kerja Islami dalam Organisasi Pendidikan;
2. Mengetahui Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Islami;
3. Memahami strategi Implementasi nilai Islami demi membangun lingkungan kerja yang Profesional dan Berakhlak Islami.

BAB II
PEMBAHASAN

A. Definisi Umum

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan sekumpulan dua orang atau lebih yang berkumpul dalam wadah yang sama dan memiliki satu tujuan. sumber daya baik dengan metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dengan efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi[1]. Organisasi merupakan suatu wadah, atau media bagi sebuah kelompok, yang dibentuk atas dasar Kerjasama yang dilakukan oleh lebih dari satu orang, dimana Kerjasama tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, baik manusia maupun material, demi menggapai suatu tujuan yang telah ditetapkan[2].

Adapun di dalam organisasi, terdapat peran pastisipasif antar anggota di dalam Organisasi, yang dikoordinasikan sedemikian rupa oleh pemimpin organisasi demi menggapai tujuan yang telah ditentukan[3]. Koordinasi ini pada umumnya meliputi bagaimana struktur di dalam organisasi tersebut, apa peran dari setiap anggota, dan bagaimana koordinasi dan komunikasi antar anggota di dalam organisasi yang ada. Tentunya, hal ini berbeda-beda pada satu organisasi dengan yang lain, karena perbedaan cara berpikir dari pemimpin organisasi dan budaya organisasi itu sendiri. Hal inilah yang membuat organisasi berbeda satu sama lain[4].

---

[1] Arie Ambarwati, *Perilaku Dan Teori Organisasi*, 2018.
[2] Keith Davis, *Human Relations at Work* (McGraw-Hill, 1962). Hal. 15-19
[3] "Organisasi," *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, 30 Januari 2024, https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Organisasi&oldid=25243003.
[4] Dara Tientan Melati, "5 Langkah Membangun Budaya Organisasi Di Tempat Kerjamu!," 9 Agustus 2022, https://lookmedia.co.id/budaya-organisasi/.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi, adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain[5]. Dalam artian lain, "Budaya" dalam organisasi, adalah layaknya corak tentang bagaimana sebuah organisasi itu berkembang dan berjalan.

Budaya organisasi merupakan norma, ketentuan-ketentuan,asumsi-asumsi atau pemikiran yang dirancang dan ditetapkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga membentuk pola pikir dan perilaku juga sebagai pedoman untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan eksternal maupun internal[6].

Budaya dalam suatu organisasi akan melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga seluruh nilai yang terdapat di dalamnya, sehingga nantinya akan terefleksi dalam kegiatan setiap anggota, mulai dari pekerjaan, interaksi dengan lingkungan luar, hingga ekspektasi yang diharapkan bisa terwujud di masa depan.

Budaya Organisasi melibatkan suatu aturan tertulis dan juga tidak tertulis, bahasa, kebiasaan, simbol, asumsi, visi, sistem, norma, nilai, serta kepercayaan[7]. Sebagian ahli lainnya juga ada yang menjelaskan bahwa organisasi justru lebih menekan dan membentuk perilaku karyawan di dalam organisasi tersebut.

Teori budaya organisasi adalah suatu teori yang menjelaskan bagaimanakah sebuah organisasi itu bekerja dan berkomunikasi[8]. Dalam kaitannya dengan perusahaan, budaya organisasi merupakan salah satu strategi organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

---

[5] "Budaya Organisasi: Pengertian dari Ahli, Fungsi, dan Karakteristiknya - Accurate Online," 10 Maret 2021, https://accurate.id/marketing-manajemen/budaya-organisasi/.
[6] Sumartik, Rifdah Abadiyah, dan Hasan Ubaidillah, "Buku Ajar Budaya Organisasi," *Umsida Press*, 17 November 2022, 1–294, doi:10.21070/2022/978-623-464-044-1.
[7] V. Selvalakshmi dan K. Guru, "Organizational Cultural and Organizational Performance: Bridging the Quandaries," *International Journal of Applied Research* 3, no. 4 (22 April 2017): 658–60.
[8] admin mg, "Pengertian Budaya Organisasi Beserta Fungsi Jenis dan Contoh," *Sampoerna University*, 12 Mei 2022, https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/budaya-organisasi-adalah/.

Teori tersebut memiliki beberapa asumsi dasar, yaitu asumsi terhadap nilai organisasi, asumsi terhadap anggota, asumsi terhadap simbol tertentu, serta asumsi variasi budaya. Asumsi ini mencoba menjelaskan kenapa dan bagaimana sebuah organisasi bekerja seperti layaknya ia bekerja.

Adapun budaya organisasi, sangatlah berpengaruh terhadap bagaimana kinerja dan hasil yang didapat oleh sebuah organisasi di akhirnya. Hal ini dikarenakan organisasi, mau tidak mau dipengaruhi oleh budaya yang ada di dalamnya. Hal ini tentu berdampak terhadap anggota yang ada di dalam organisasi itu bekerja sedemikian rupa, yang nantinya berpengaruh besar terhadap menaiknya tingkat produktivitas sebuah organisasi[9].

B. Kritik akan Budaya Islami pada Organisasi

1. Masalah tentang konsep 'Budaya Organisasi yang Sempurna' dan 'Budaya Islami'

Sebelum kita membahas bagaimanakah budaya kerja islami itu dapat diaplikasikan, kita perlu memahami, apa yang kita maksud dengan Budaya Islami itu sendiri? Dalam Hal ini, penulis melihat adanya suatu usaha yang kurang pada mayoritas akademisi di dalam melabeli dan mendefinisikan apa itu budaya Islami itu sendiri. Seringkali, mereka berusaha untuk menciptakan suatu sistem yang terlalu kaku, atau hanya menukil dari al-Quran dan Hadis tanpa memperdulikan implikasi dari sistem yang mereka buat. Alhasil, penerapan sistem kerja atau budaya Islami tidak dapat dinilai secara maksimal, dan hanya menjadi sekedar formalitas di dalam dunia pekerjaan. Suatu perusahaan, seringkali hanya memasukkan embel-embel 'Islami' untuk menjustifikasi bagaimana organisasi harusnya bekerja, dan hanya sebagai promosi atau pemanis organisasi, agar lingkungan kerja tampak 'Syariah', daripada benar-benar menerapkan nilai Islami itu sendiri.

Mari kita ambil contoh nyata dari kasus Pondok Pesantren berkedok Islami yang

[9] Bulent Aydin dan Adnan Ceylan, "The Role of Organizational Culture on Effectiveness," 2009, http://dspace5.zcu.cz/handle/11025/17295.

berkasus pencabulan[10]. Banyak dari pondok-pondok ini memiliki kesamaan, yaitu mereka mengklaim diri mereka dengan nama Islami dan lain sebagainya, tanpa pengkoreksian atau pengawasan yang diperlukan. Alhasil, walaupun organisasi mencoba menerapkan sistem 'Islami', hal itu hanya menjadi sekedar kedok atau pemanis organisasi tanpa suatu usaha yang jelas. Tentu, kita tidak dapat menjadikan contoh tersebut sebagai acuan agar kita menerapkan sistem Islami hanya sekedar nama, tapi juga harus melalui aksi yang relevan.

Namun, apabila kita bertanya kepada seorang ahli, tentang apa sebenarnya itu Definisi dari Lingkungan Kerja atau organisasi yang menerapkan Budaya Islami, seringkali mereka akan menjawab bahwasannya 'Penerapan Budaya Islam dalam Organisasi adalah penerapan Nilai Islam di dalam Organisasi'; atau sebagainya. Tentu definisi semacam ini tidak dapat menjawab, budaya apakah yang seharusnya ada di dalam organnisasi Islam? Namun, jika kita mencoba untuk menjawab dengan menggali al-Qur'an, Hadits, dan pendapat para ulama, maka kita akan disuguhkan dengan ribuan definisi yang tentu tidak akan ada habisnya, dan definisi satu organisasi islam tentu akan sangat berbeda dari satu peneliti dan lainnya.

Misal, dalam hal Organisasi Pemerintahan Iran, kita akan disuguhkan dengan penafsiran organisasi yang berfokus pada hirarki kepemimpinan berbasis Ahli Fiqih yang cukup kaku, yang notabene menghasilkan suatu permasalahan tersendiri ketika terdapat permasalahan di dalam negaranya, yang membutuhkan suatu perubahan minor atas bentuk kepemimpinan yang Otoriter tersebut[11]. Demi menjunjung suatu nilai yang absolut, permasalahan yang konkrit pun sulit untuk dikoreksi dikarenakan kekakuan struktur kepemimpinan Iran tersebut. Alhasil, terdapat kontradiksi di dalam sistem kenegaraan Iran, dimana rakyat mereka berusaha untuk 'bebas' dari kekangan sistem Islam Iran, dan Pemerintahannya yang menjadi otoriter. Masalah ini termanifestasi ke dalam salah satu tragedi, dimana polisi moral Iran membunuh seorang Wanita yang tidak berhijab karena 'melanggar

[10] "Pemerkosaan santriwati di Semarang - Mengapa kasus kekerasan seksual di pesantren selalu terulang?," *BBC News Indonesia*, 9 September 2023, https://www.bbc.com/indonesia/articles/c04jx1xzmvjo.
[11] Reza Chitsaz, "The Post-Revolutionary Hierocracy in Iran: Fundamentalism or Populism?," 23 Oktober 2015, https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/40874.

agama'[12].

Dalam penafsiran yang lain, seperti dalam contoh Bank Syahriah, kita akan disuguhkan dengan organisasi dengan budaya 'Islami' akan tetapi secara praktik, hanyalah riba berbusana Muslim yang mengganti konsep-konsep bank Konvensional dengan nama Islam. Seperti sistem keterlambatan pembayaran hutang diganti Penambahan nilai, disebut *ta'zir*, sistem murabahah yang seringkali menyeleweng, dan lain sebagainya. Dalam kasus ini, Nilai Islam hanya menjadi suatu justifikasi atau 'baju' dari suatu organisasi, akan tetapi tetap mempraktikkan kegiatan organisasi yang bertentangan dengan Islam sendiri. Jika dibandingkan dengan organisasi yang Kaku seperti contoh di awal, dimana Nilai 'Islam' dijadikan sesuatu yang Absolut dan harus dipatuhi walaupun hasilnya bertentangnan dengan tujuan 'Rahmatan Lil Alamin', budaya organisasi semacam Bank Syariah berhasil meningkatkan kualitas Organisasinya, dan mengatasi masalah yang mereka hadapi, tanpa memperdulikan konsekuensinya pada lingkungan sekitar[13].

Dalam contoh pertama, Organisasi yang terlalu kaku dalam menerapkan budaya Islam jatuh ke dalam suatu permasalahan dimana adaptasi Organisasi menjadi kaku seiring organisme menghadapi permasalahan, dan dalam contoh kedua, Organisasi jatuh kedalam ketidak-jelasan Nilai Islam dan penghirauan tujuan Islam secara sepenuhnya demi menciptakan Organisasi yang kuat dan sukses, walaupun melanggar norma agama. Tentu, kedua contoh ini adalah sesuatu yang perlu dihindari Ketika kita mencoba untuk menerapkan Budaya Islami yang benar di dalam organisasi.

Maka dari ini, kita menemui krisis akan apa itu makna dari Budaya Islam itu sendiri di dalam Organisasi. Kita membutuhkan suatu sistem organisasi Islam, yang ia tidak terjebak dalam suatu sistem yang kaku dan tidak dapat beradaptasi, akan tetapi tetap berpegang teguh pada nilai Islami Ketika mengalami perubahan yang diperlukan.

---

[12] "A year ago, an Iranian woman's death sparked hijab protests. Now businesses are a new battleground | AP News," diakses 20 Februari 2025, https://apnews.com/article/iran-hijab-protests-amini-anniversary-women-074977c6e3712b7c61acbe37e6f561a1.

[13] Ja'far Nasution, "MEMAHAMI TIDAK SYAR'INYA BANK SYARIAH," *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman* 3, no. 2 (31 Desember 2015): 145–56, doi:10.24952/masharif.v3i2.844.

2. Dialektika Zizek, Godel, dan Pemikiran al-Ghazali

Dalam hal ini, penulis terinspirasi dari pemikiran Žižek, yang menyoroti tentang bagaimanakah ideologi sering kali mengaburkan kekurangan dalam sistem, atau kontradiksi di dalam Sistem. Žižek seringkali menganalisa bagaimanakah perkembangan atau kehidupan umat manusia, selalu dipengaruhi oleh ideologi yang ada; bahkan, seringkali Ideologi dari suatu sistem pemerintahan, mengaburkan masyarakat tentang alternatif baru dari suatu permasalahan yang fundamental. Masyarakat dibuat 'buta' oleh sebuah ideologi, dan walaupun menyadari bahwa sistem memiliki kecacatan, mereka tidak mencoba untuk mencari jalan keluar dan justru rela untuk hidup ke dalam suatu ilusi. Hal ini dikarenakan, untuk menghadapi suatu 'kebenaran', manusia cenderung akan merasa takut akan kehilangan ilusi dan apa yang ia percayai; yang menyebabkan mereka jatuh ke dalam stagnasi sosial, dimana sistem yang justru jelas-jelas menindas mereka, 'dibiarkan' karena tidak mau mengenal solusi lain. Dalam konteks budaya kerja Islami, ini mengajarkan bahwa organisasi tidak boleh terjebak dalam formalitas simbolik 'Islamisasi' tanpa perbaikan nyata dalam keadilan dan efisiensi; dan tidak pula terjebak pada Implementasi Islam yang kaku dan bersifat Otoriter. Budaya kerja Islami harus membuka ruang untuk kritik internal dan perbaikan terus-menerus, bukan sekadar mempertahankan status quo atas nama agama.

Gödel[14] membuktikan bahwasannya setiap sistem matematika itu tidak sempurnya. Maka, sistem logika manusia sendiri pun sebenarnya tidak dapat mencapai kesempurnaan, kecuali dengan Bantuan Tuhan itu sendiri. Impliksainya adalah, bahwa seluruh konsep yang diciptakan mansia itu secara inheren, bersifat kurang, atau tidak sempurna, dan membutuhkan 'entitas' dari Luar sistem untuk memvalidasi eksistensinya. Dalam konteks budaya kerja Islami, ini menunjukkan bahwa tidak ada sistem organisasi yang sempurna, tetapi sistem yang terbaik adalah yang mampu mengoreksi dirinya sendiri dan terus berkembang; bukan mencoba untuk menciptakan sistem yang sempurna, tapi sistem yang selalu berkembang.

Al-Ghazali, dalam tahafut al-Falasifa, juga mengkritik bagaimana sistem

[14] Panu Raatikainen, "Gödel's Incompleteness Theorems," dalam *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, ed. oleh Edward N. Zalta, Spring 2022 (Metaphysics Research Lab, Stanford University, 2022), https://plato.stanford.edu/archives/spr2022/entries/goedel-incompleteness/.

filsafat Neo-Platonisme Islam milik Ibnu Sina tidak dapat merasionalkan Tuhan, dan secara hakikat, Ilmu tentang Tuhan itu berada di luar rasio manusia. Hal ini dikarenakan Tuhan adalah pencipta Akal itu sendiri, sedangkan, jika kita mencoba untuk merasionalkan Tuhan, maka kita akan mendapati gambaran yang tidak utuh tentang hakikat Tuhan itu sendiri. Dalam hal ini, al-Ghazali mengimplikasikan bahwa Kesempurnaan hanya milik Tuhan, dan oleh karena itu, setiap Sistem manusia yang ada, secara lahiriyah bersifat tidak sempurna.

Adapun al-Ghazali, dalam kitab Ihya Ulumuddin pada bab Al-Kasb wa al-Ma'ash (Nafkah dan Penghidupan)[15], Al-Ghazali menekankan bahwa niat dalam bekerja harus lurus dan berorientasi pada pengabdian kepada Allah. Dalam konsep budaya kerja Islami, ini berarti bahwa setiap pegawai harus memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugasnya. Prinsip tasawuf dan etika kerja dalam pemikiran Al-Ghazali menekankan keseimbangan antara spiritualitas dan profesionalisme, memastikan bahwa produktivitas tidak mengorbankan nilai-nilai keislaman.

Berangkat dari pemikir tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa dikarenakan Kebenaran (al-Haqq) adalah sesuatu yang tidak dapat diraih oleh rasio manusia. Universalitas, atau 'Sistem yang sempurna; tidak akan bisa dimanifestasi ke dalam realita manusia secara utuh. Dalam hal ini, Kebenaran itu sebenarnya terbagi menjadi dua kategori, Kebenaran-itu-sendiri, dan pemahaman kita terhadap kebenaran tersebut. Antara Wahyu tuhan, dan pengetahuan kita terhadap wahyu tersebut. Kedua hal tersebut adalah hal yang tidak sama, dan pemahaman manusia tidak mungkin menyamai wahyu Tuhan yang tidak bisa diungkapkan ke dalam ranah Logika. Hal ini menyebabkan setiap usaha manusia menciptakan suatu sistem, atau budaya organisasi, bersifat kurang atau tidak sempurna. Maka, bagaimana seharusnya kita membangun sebuah budaya organisasi yang Islami? Penulis mengusulkan, bahwa usaha terbaik yang bisa dilakukan manusia untuk menciptakan Suatu sistem atau Budaya Islam adalah dengan mendekatkan diri kita kepada Kesempurnaan tersebut dengan cara mengkoreksi setiap permasalahan yang

[15] A. Z. Abdul Aziz, *EKONOMI SUFISTIK MODEL AL-GHAZALI*, vol. 1 (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), http://web.syekhnurjati.ac.id.

kita hadapi. Daripada menggapai kesempurnaan sistem secara langsung dengan cara merumuskan suatu sistem organisasi Islam, kita harus membangun langkah demi langkah untuk mencapai suatu keseimbangan dan kesempurnaan yang ada di dalam Islam, walaupun kesempurnaan itu tidak akan pernah bisa digapai, dan hanya bisa didekati. Berargumentasi dari kalimat Tauhid, dikarenakan Tidak ada kesempurnaan kecuali milik Tuhan, maka dari itu tidak ada sistem budaya kerja yang benar-benar sempurna.

Maka bagimana kitab isa membuat suatu budaya Islam jika seluruh pemahaman kita itu cacat dan tidak akan bisa menjadi sempurna? Penulis mengusulkan, daripada membangun sebuah sistem secara positif mencoba membangun sistem yang sempurna terlebih dahulu sebelum merancang sebuah organisasi, kita lebih baik memulai organisasi dengan tujuan yang jelas, dan kemudian mengatasi setiap permasalahan dan kontradiksi yang ada seiring berjalannya organisasi.

3. Usulan Penulis: Redefinisi Budaya Islam

Maka apa sebenarnya Budaya kerja Islami itu? Penulis berargumen, bahwasannya dikarenakan Islam adalah hal yang universil, maka seyogyanya setiap budaya yang diterapkan di berbagai organisasi, terdapat beberapa aspek atau nilai islami, seperti Efisiensi, Keadilan, Musyawarah, dan lain sebagainya. Setiap hal yang baik itu berasal dari Islam, dan begitu pula sebaliknya, setiap hal yang tidak baik dan merugikan, adalah bukan dari Islam. Hal ini diambil dari sifat Ketuhanan itu sendiri, yaitu Qiyamuhu Binafsihi, atau ‘berdiri sendiri’. Dalam hal ini, setiap keadilan atau kebenaran tersendiri itu memiliki sifat adil, yang artinya ia tidak memiliki kontradiksi di dalam sistem. Kontradiksi adalah, dimana suatu sistem membutuhkan suatu bentuk ‘penindasan’ dalam berkembangnya.

Dalam hal ini, setiap sistem atau budaya kerja manapun memiliki suatu kekurangan tersendiri. Hal ini adalah mutlak, karena tidak mungkin manusia menciptakan suatu sistem yang sempurna, karna kesempurnaan adalah milik Tuhan semata. Kekurangan tersebut lahir kedalam permasalahan di dalam dunia nyata, mereka semua berbentuk pada konsep ‘penindasan’.

Dalam hal ini, seperti contoh, organisasi bisnis kapitalis membutuhkan untuk mengeksploitasi pekerja atau konsumen, untuk mengusung laba dan pertumbuhan yang tidak terbatas; namun sumber daya itu terbatas. Maka, sistem organisasi

kapitalis disini tidak akan berkembang secara baik, tetapi membutuhkan ‘penindasan’ untuk menjadikan dirinya bertahan. Dalam suatu perusahaan kapitalistik, nilai yang dijunjung tinggi adalah efisiensi dan laba dari suatu sistem, maka dengan hal ini, mereka bertendensi untuk tidak memperhatikan aspek Kemanusiaan. Walaupun terdapat beberapa organisasi yang mencoba menjunjung tinggi aspek kemanusiaan, hal itu tidak luput dari motivasi ekonomi dan efisiensi dibalik usaha tersebut, mengingat, motivasi awal perusahaan tersebut adalah usaha, dan perusahaan akan mendapatkan laba yang lebih dari pegawai yang Bahagia daripada depresi di dalam usaha mereka.

Contoh lain, seringkali beberapa orang yang ingin mendirikan organisasi usaha dengan dasar ‘Budaya Islam’, akan mencoba mendirikan suatu organisasi yang menjunjung nilai Islami, dan akibatnya mereka seringkali tidak mengkalkulasikan tentang laba dari usaha mereka di dalam organisasi, dan berujung tidak dapat maju atau bahkan kalah persaingan dengan perusahaan yang mementingkan efisiensi dan efektifitas suatu usaha kerja. Dalam menjunjung tinggi nilai agama, maka kebutuhan ekonomis dan realistis daripada sebah organisasi pun dihiraukan. Maka dalam hal ini, konsep ‘ realita’ atau ‘ekonomi’ menjadi konsep yang ‘tertindas’, atau dalam hal ini, diacuhkan.

Jika setiap sistem yang ada itu tidak sempurna, maka bagaimanakah seharusnya seorang muslim memandang Bagaimanakah pengembangan budaya kerja Islami yang baik itu, menyikapi tidak adanya kesempurnaan sistem yang diciptakan, walaupun oleh seorang muslim? Penulis menawarkan suatu pandangan budaya, dimana kita tidak berfokus kepada konsep atau label ‘Islami’ untuk menilai sesuatu itu baik, akan tetapi langsung menerapkannya dengan cara memandang suatu kekurangan di dalam budaya setiap organisasi yang ada.

Dalam praktiknya, walaupun pemahaman kita mengenai wahyu tersebut selalu bersifat kurang, bukan berarti seluruh pemahaman itu memiliki kekuatan yang sama; pasti ada pandangan akan wahyu tersebut yang lebih baik daripada yang lain. Yang menentukan hal tersebut, adalah dengan ‘Seberapa besar permasalahan yang akan ditimbulkan jika suatu pemahaman diaplikasikan ke dalam dunia nyata?’

Sebagai contoh, semua orang memiliki konsep Keadilan, akan tetapi, mereka semua memiliki perbedaan dalam implementasinya. Satu pihak mengatakan bahwa

keadilan adalah memberikan hak dan perlakuan yang sama secara absolut kepada semua orang; satu pihak lain, keadilan adalah dimana setiap orang diperlakukan berbeda sesuai dengan apa yang diperbuatnya (e.g. Koruptor dipenjara dan pelapor diberikan kompensasi). Maka, jelas jika dalam hal ini, pemahaman kelompok kedua jauh lebih dekat dibandingkan dengan pemahaman keadilan kelompok pertama; karna tiidak menimbulkan masalah yang berkesinambungan (i.e. Jika semua orang harus diperlakukan sama, maka semua orang hars diperlakukan secara baik atau jahat secara keseluruhan, dan ini bermasalah).

Dalam hal ini, bisa kita terapkan kepada budaya organisasi Islam. Pemahaman manakah atau masalah apakah yang muncul karna keteledoran kita? Apa yang kurang dari organisasi kita? Seperti contoh, jika masalah datang

Ketidak-sempuraan suatu sistem atau budaya dapat dinilai dari ‘apa yang dirugikan di dalam sistem tersebut’. Maka, daripada kita mencoba untuk merumuskan suatu sistem yang sempurna dan Islami sebelum mengeksekusi sebuah organisasi, yang usaha itu akan jelas tidak akan berhasil, akan lebih efektif apabila kita berfokus kepada masalah apa yang ada di dalam suatu sistem atau Budaya Organisasi, yang mengakibatkan tidak berkembangnya suatu organisasi, baik dalam ranah profit, atau nilai Islami itu sendiri. Dengan ini, perkembangan di dalam organisasi dapat tercapai seiring dengan pemecahan suatu masalah yang muncul. Maka dari itu, sistem atau budaya yang baik untuk organisasi Islam yang sebenarnya, adalah budaya yang dapat mengkoreksi dirinya sendiri jika terdapat suatu kekurangan. Dalam hal ini, maka Musyawarah dari orang-orang yang kompeten, dan persaingan ide, sangatlah dijunjung tinggi, daripada sistem otoriter yang berfokus kepada satu komando kepemimpinan saja secara kaku. Organisasi islam harus dapat beradaptasi Dengan lingkungan sekitar dan masalah yang dihadapinya, dan mencoba memperbaiki dirinya menjadi berkualitas lebih baik, dengan belajar dari masalah dan kontradiksi yang ada di dalam organisasi tersebut.

C. Implementasi Budaya Islam dalam Organisasi

1. Redefinisi Konsep Budaya Kerja Islami dalam Organisasi Pendidikan

1.1. Budaya Kerja Islami sebagai Proses Menuju Keseimbangan

Dalam argumentasi yang telah kita kemukakan, maka budaya kerja Islami bukanlah sistem yang statis dan tidak mengalami perubahan, melainkan proses asimptotik menuju kesempurnaan yang hanya dimiliki oleh Tuhan. Sistem tidak boleh bersifat konstan atau stagnan, dan harus bersifat dinamis dan mengalami perubahan dari satu waktu ke waktu yang lain untuk mengatasi permasalahan dan kontradiksi yang muncul dalam perkembangannya. Oleh karena itu, organisasi pendidikan Islam harus selalu berkembang dengan mekanisme korektif yang terus menerus melalui evaluasi dan musyawarah.

Permasalahan disini tidak dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari, akan tetapi sesuatu yang harus dihadapi agar organisasi dapat tumbuh lebih baik. Dalam implikasi individual, masalah ada justru untuk menjadikan kita lebih kuat dan tahan banting saat menghadapi kehidupan. Maka, memakai logika ini, Organisasi seharusnya bersifat dinamis dan aktif dalam mencari permasalahan yang ada, dan menghadapi mereka. Hasilnya adalah, bukan suatu sistem yang sempurna, tapi sistem organisasi yang selalu tumbuh menjadi lebih baik di esok harinya; dan ini adalah bentuk paling ideal yang bisa kita terapkan jika kita ingin membangun suatu budaya Islam di organisasi Pendidikan yang adil dan berkesinambungan. Justru karena ada permasalahan yang muncul, kita diberikan kesempatan untuk berjuang di jalan Tuhan dan menuju kepada ridhonya. Hal ini sesuai dengan ayat berikut:

اَحَسِبَ النَّاسُ اَنْ يُّتْرَكُوْٓا اَنْ يَّقُوْلُوْٓا اٰمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُوْنَ ﴿٢﴾

Artinya:Apakah manusia mengira bahwa mereka akan dibiarkan (hanya dengan) berkata, "Kami telah beriman," sedangkan mereka tidak diuji? QS. Al-Ankabut 2)

Maka jelas, jika ujian dan permasalahan yang diberikan Tuhan kepada kita adalah suatu tantangan agar kita dapat mendekat kepadanya.

1.2. Identifikasi Kekurangan sebagai Mekanisme Perbaikan

Sesuai dengan konsepsi Zizek dan Godel, Setiap sistem pasti memiliki kekurangan. Budaya kerja Islami harus menilai dirinya bukan hanya dari idealisme keislaman, tetapi juga dari cara ia menangani kekurangannya. Sebagai contoh:

- Lembaga pendidikan yang terlalu dogmatis mungkin akan kehilangan inovasi dalam metode pengajaran.
- Lembaga yang terlalu fleksibel dapat kehilangan nilai dan identitas Islaminya.
- Lembaga yang terlalu berfokus pada masalah administrasi akan kehilangan tujuan pendidikan,
- Lembaga yang terlalu berfokus pada pendidikan akan berpotensi hancur karena kehilangan tunjangan dana.

Budaya kerja Islami harus menjembatani antara nilai spiritual dan efektivitas organisasi dengan tetap mempertahankan prinsip-prinsip Islam dalam keseimbangan yang dinamis. Hal ini bisa dilakukan dengan mengenali kontradiksi atau permasalahan yang ada, kemudian mencari cara untuk mengatasi permasalahn ini sesuai dengan nilai islam yang berlaku, seperti Keadilan, dsb. Maka, prosesnya:

- Lembaga pendidikan yang terlalu dogmatis membutuhkan Inovasi baru untuk memberikan pengajran yang baru.
- Lembaga yang terlalu fleksibel dapat mengaatasi pergerakannya denganmemberikan landasan nilai Islami yang lebih kuat.
- Lembaga yang terlalu berfokus pada masalah administrasi harus mengurangi fokusnya terdahap hal tersebut dan mulai memberikan focus yang sama terhadap Pendidikan,
- Lembaga yang terlalu berfokus pada pendidikan harus belajar untuk memperbaiki maslaah administrasi agar dapat bertahan.

Dalam hal-hal inilah, identifikasi masalah menjadi krusial dalam organisasi Islam, untuk memberikan opsi dan penyempurnaan sistem menjadi lebih baik kedepannya. Karena ini pula, pertukaran informasi dan ide menjadi sangat penting dalam organisasi, yaitu untuk memberikan informasi terhadap permasalahan yang ada di dalam organisasi, dan memberikan peluang untuk perbaikan.

Contoh lain bisa seperti, kepenatan pekerja karna terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan kurangnya bonus, maka untuk meningkatkan performa bisa

dilakukan dengan cara perbaikan lingkungan kerja menjadi lebih sehat jika masalah dana belum tercukupi, atau memberikan mereka bonus yang mereka berhak mendapatkannya. Dalam pengajaran juga sama, Murid yang terlalu diajarkan untuk berpikir bebas tanpa melihat akan nilai islam, dapat diberikan pengajaran agama untuk membeikan mereka landasan Islami, dan murid yang terlalu dogmatis dan kurang bisa berpikir secara mandiri, bisa diajarkan untuk bagaimana mereka bisa berpikir lebih baik dan dinamis. Dalam hal ini, Keseimbangan dan keadilan bukan semata-mata konesp yang dilabelkan terhadap organisasi, namun sesuatu hal yang sempurna, yang tidak bisa digapai, namun bisa didekati secara tidak terbatas.

Pengkoreksian diri ini juga terdapat pada suatu atsar dari sahabat Umar ibn Khattab R.A.:

حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسَبُوا، وَزِنُوها قَبْلَ أَنْ تُوزَنُوا، وَتَأَهَّبُوا لِلْعَرْضِ الْأَكْبَرِ

Artnya: Hendaklah kalian menghisab diri kalian sebelum kalian dihisab, dan hendaklah kalian menimbang diri kalian sebelum kalian ditimbang, dan bersiap-siaplah untuk hari besar ditampakkannya amal.[16].

Implikasinya, bahwa Organisasi sebagai entitas layaknya manusia, seharusnya menjadi entitas yang mau untuk tumbuh lebih baik seiring berjalannya waktu; mau belajar akan kekurangan yang mereka miliki dan berusaha untuk terus berkembang dan mengatasi permasalahan yang ada dengan jujur. Suatu sistem harus belajar untuk menjadi ‘sempurna’ tidak dengan cara melabeli suatu sistem dengan ‘Sempurna’ kemudian meninggalkan seluruh usaha untuk berbenah diri, akan tetapi menyadari kekurangan yang ada dan juga menyadari akan potensi perbaikan yang ada dan bisa digapai.

Salah satu sumber juga menyebutkan, bahwasannya untuk Suatu organisasi bisa bertahan, kita perlu membangun suatu sistem yang dinamis, seperti yang dilampir

[16] Diriwayatkan oleh At Tirmidzi dalam Shifatul Qiyamah, disebutkan oleh Imam Ahmad dalam kitab Zuhud-nya. Dan Ibnul Qayyim dalam Madarijus Salikin 1/319
“Hisablah Diri Kalian Sebelum Kalian Dihisab | Shahihfiqih.com,” diakses 26 Februari 2025, https://shahihfiqih.com/hisablah-diri-kalian-sebelum-kalian-dihisab/.

oleh Shirley[17]. Hal ini dikarenakan semakin berkembangnya masyarakat dn teknologi, semakin besar pula ancaman dan problematika yang ada. Maka, organisasi yang dapat bertahan hanyalah mereka yang mampu beradaptasi pada lingkungan sekitarnya tanpa kehilangan arah mereka.

Maka, sistem inilah yang benar-benar organisasi yang memiliki budaya Islam sesungguhnya, karena mereka tidak menjadikan diri mereka sebagai sesuatu yang sempurna, tetapi menyadari kekurangan dan tumbuh menuju kesempurnaan, yaitu Tuhan.

1.3.Perbandingan

Adapun jika kita mencoba untuk memberikan suatu perbandingan budaya ini dengan organisasi yang lama, maka kita akan mengetahui kenapa sistem ini adalah sistem yang paling realistis agar kita dapat mendapatkan organisasi yang hebat.

Aspek	**Terlalu Kaku (Dogmatis & Otoriter)**	**Terlalu Fleksibel (Simbolik & Kapitalistik)**	**Pendekatan Dialektika Asimtotik**
Prinsip Utama	Islam harus diterapkan secara mutlak & tidak boleh diubah.	Islam hanya label; nilai-nilai Islam bisa dikompromikan demi efisiensi.	Islam adalah ideal yang harus didekati dengan perbaikan terus-menerus.
Contoh Organisasi	Pemerintahan berbasis **Wilayat al-Faqih** di Iran, yang sulit dikoreksi.	**Bank Syariah** yang masih menjalankan sistem riba dengan nama	Organisasi yang selalu mengevaluasi dan memperbaiki kontradiksinya.

[17] Shirley Terreberry, "The Evolution of Organizational Environments," *Administrative Science Quarterly* 12, no. 4 (1968): 590–613, doi:10.2307/2391535.

		lain.	
Kelemahan Utama	Tidak bisa beradaptasi dengan perubahan zaman.	Kehilangan nilai Islam karena terlalu mengikuti tren modern.	Selalu bisa beradaptasi tanpa kehilangan esensi Islam.
Cara Mengatasi	Mengabaikan kritik & mempertahankan sistem lama.	Mengutamakan keuntungan atau kepentingan duniawi meskipun bertentangan dengan Islam.	Mengidentifikasi kontradiksi dalam sistem dan menyelesaikannya secara progresif.
Kepemimpinan	Otoriter, tidak boleh dikritik.	Pemimpin lebih seperti manajer bisnis tanpa tanggung jawab moral.	Pemimpin sebagai fasilitator yang bisa menerima kritik dan berubah.
Musyawarah	Hanya formalitas; keputusan tetap di tangan elit.	Ada musyawarah; tetapi lebih berorientasi pada efisiensi bisnis.	Musyawarah sejati untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem.
Etos Kerja	Loyalitas buta tanpa memperhatikan kesejahteraan pegawai.	Fokus pada produktivitas tanpa keseimbangan spiritual.	Harmoni antara produktivitas dan nilai-nilai Islam.
Hasil Jangka Panjang	Sistem stagnan dan sulit berkembang.	Sistem kehilangan identitas Islam dan menjadi	Sistem yang selalu berkembang, lebih adil, dan lebih efisien.

		sekuler sepenuhnya.	

Maka jelas, bahwa pendekatan budaya ini jau lebih baik daripada organisasi yang otoriter dan kaku, atau terlalu fleksibel sehingga melupakan nilai islami yang seharusnya dijaga. Sistem ini, mengharmonisasikan antara dua jalan, dan berjalan menuju jalan tengah.

1.4. Nilai-Nilai Utama dalam Budaya Kerja Islami

Dalam kerangka ini, nilai-nilai utama yang harus menjadi fondasi budaya kerja Islami meliputi:

1. **Keadilan**

   Organisasi harus menyediakan sistem yang tidak eksploitatif dan menjunjung hak-hak setiap individu. Organisasi juga harus menganalisa permasalahan yang ada, dan bekerja untuk mengatasi mereka dan tumbuh menjadi organisasi yang lebih adil dan baik.

   قُلْ اَمَرَ رَبِّيْ بِالْقِسْطِۖ وَاَقِيْمُوْا وُجُوْهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَّادْعُوْهُ مُخْلِصِيْنَ لَهُ الدِّيْنَ ۗ كَمَا بَدَاَكُمْ تَعُوْدُوْنَۗ ﴿٢٩﴾

   Katakanlah (Nabi Muhammad), “Tuhanku memerintahkan aku berlaku adil. Hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) di setiap masjid dan berdoalah kepada-Nya dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya. Kamu akan kembali kepada-Nya sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan.” (QS. Al-A’raf 29)

2. **Musyawarah (Syura)**

   Organisasi perlu untuk memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Dikarenakan budaya terpenting dari organisasi ini adalah perbaikan sistem atau organisasi, maka ruang untuk berkomunikasi dan berbagi ide sudah selayaknya dibuka di

dalam sistem organisasi. Dalam hal ini, setiap masalah bisa didiskusikan satu sama lain. Ini sesuai dengan perintah Quran, untuk meyediakan ruang bermusyawarah agar terjadi konsensus di dalam organisasi secara sehat.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّٰهِ لِنْتَ لَهُمْۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْاَمْرِۚ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّٰهِۗ اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ ﴿١٥٩﴾

Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. (QS. Al Imron: 159)

3. **Amanah**

   Dalam berorganiasasi, tentu budaya Amanah harus dilestarikan ke dalam setiap anggotanya, agar terdapat kejelasan proses seiring berjalannya organisasi. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan peran masing-masing harus di-internalisasi-kan ke dalam pribadi setiap anggota organisasi.

4. **Efisiensi dan Kemaslahatan Umum**

   Dalam berorganisasi, sistem harus berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya untuk kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat. Optimalisasi ini adalah hal yang penting dilakukan, karena optimalisasi ini jugalah yang akan mengantarkan suatu organisasi menuju konsep keadilan. Dalam hal ini, sistem harus berusaha untuk meneliti berbagai permasalahan dan kontradiksi yang ada, dan mencoba untuk merumuskan suatu solusi atas permasalahan yang ada. Dalam hal ini, tentu menjadikan proses berjalannya

suatu organisasi menjadi lebih efisien, karena hambatan berorganisasi semakin berkurang.

5. **Kesadaran akan Ketidaksempurnaan Sistem**

   Organisasi juga menyediakan mekanisme koreksi diri untuk meningkatkan kualitas sistem kerja secara berkelanjutan. Hal ini berdasar pada pengakuan bahwasannya tidak ada sistem organisasi yang pernah menjadi ‘sempurna’. Maka, usaha satu-satunya untuk berkembang adalah memastikan bahwasannya perkembangan suatu sistem selalu ada, dengan cara terus berbenah diri dan mengidentifikasi permasalahan yang ada di dalam organisasi. Hal ini tentu akan menjadikan organisasi bersifat tahan lama dan dinamis, seiring munculnya berbagai permasalahan.

2. Strategi Membangun Lingkungan Kerja yang Profesional dan Berakhlak Islami

2.1. Membangun Sistem Musyawarah yang Efektif

Sebagai bagian dari prinsip dialektika dalam Budaya Islami, organisasi harus memastikan bahwa musyawarah bukan sekadar formalitas, tetapi benar-benar menjadi ruang dialektis yang memungkinkan berbagai ide berkembang. Strategi yang dapat diterapkan:

- Membangun forum terbuka untuk kritik dan saran.
- Menggunakan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas kebijakan organisasi.
- Memberikan pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi dan inovasi.

Organisasi tidak boleh hanya menjadi tempat untuk sekedar bekerja dan menaati peraturan, akan tetapi juga tempat untuk saling berdialog dan berdiskusi tentang potensi perkembangan yang ada yang bisa dicapai oleh organisasi, dan kritik terhadap status quo yang ada.

2.2. Kepemimpinan sebagai Fasilitator, Bukan Penguasa

Dalam organisasi semacam ini, pemimpin bukanlah otoritas absolut yang memiliki arahan yang tidak boleh dikritisi dan harus ditaati oleh semua pihak; tetapi fasilitator perubahan yang bertugas mengelola perbedaan ide dan menyelaraskannya dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi pendidikan Islam harus:

- Mendorong dialog yang sehat dan membangun.
- Menjadi teladan dalam etos kerja dan spiritualitas.
- Mengutamakan keberlanjutan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Pemimpin tidak boleh menjadi ‘fir’aun’; dalam artian, pemimpin tidak boleh buta terhadap kritikan yang ada, dan siap berbenah diri dan mengubah pandangannya jika pemikirannya saat itu tidak cukup untuk memadai. Pemimpin harus siap untuk menerima bahwa dirinya melakukan suatu kesalahan, dan harus menganggapinya dengan bijak agar organisasi tetap tumbuh seara dinamis.

2.3. Penguatan Akhlak dan Profesionalisme Pegawai

Salah satu kelemahan yang sering ditemukan dalam organisasi pendidikan Islam adalah kurangnya keseimbangan antara nilai spiritual dan profesionalisme. Oleh karena itu, langkah-langkah yang dapat diterapkan:

- Pelatihan etos kerja Islami: Menyelaraskan nilai-nilai Islam dengan standar profesionalisme modern.
- Sistem reward and punishment yang berbasis keadilan: Menghargai kontribusi pegawai yang menunjukkan dedikasi dan memberikan peringatan kepada yang kurang bertanggung jawab. Anggota yang memberikan kontribusi di dalam perkembangan organisasi dan pemberian informasi kritik dapat diberkan imbalan. Hal ini dapat memberikan insentif terhadap anggota untuk berbenah diri dan memerikan kritikan yang konstruktif bagi organisasi.
- Pembinaan spiritual reguler: Memberikan ruang bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas spiritualnya melalui kajian Islam atau mentoring

oleh ulama dan akademisi. Pemberian ruang juga bisa berupa penyediaan tempat beirbahdah, keringanan untuk menjalankan kewajiban agama, dan lain sebagainya.

3. Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Etos Kerja dan Loyalitas Pegawai

3.1.Loyalitas sebagai Wujud Kesadaran terhadap Tuhan

Dalam budaya organisasi seperti ini, loyalitas pegawai dalam lembaga pendidikan Islam tidak boleh bersifat buta, tetapi harus didasarkan pada kesadaran akan nilai dan tujuan lembaga yang berorientasi pada keadilan dan maslahat umum. Implementasi nilai ini bisa dilakukan melalui:

- Menjelaskan visi-misi organisasi secara jelas kepada setiap pegawai.
- Menyediakan jalur komunikasi yang transparan agar pegawai merasa didengar dan dihargai.
- Menciptakan sistem penghargaan yang berbasis kontribusi nyata, bukan sekadar loyalitas formal.

Anggota harus diajarkan untuk bekerja demi maslahat umum, dan bukan terpaku kepada satu figur atau sistem organisasi.. Hal ini agar anggota tidak hanya berhenti kepada suatu pemahaman yang stagnan, tetapi memiliki pemahaman dan tujuan yang dinamis dan terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Dalam hal ini, anggota organisasi harus diajarkan untuk mendekati ideal atau sistem kesempurnaan yang telah di ajarkan di dalam agama Islam, walaupun tidak akan pernah sampai kepada titik kesempurnaan.

3.2. Etos Kerja Islami: Mengharmonikan Produktivitas dan Spiritualitas

Etos kerja Islami harus mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah, tetapi juga harus diimbangi dengan sistem yang memungkinkan pegawai berkembang secara profesional dan spiritual. Strategi yang dapat diterapkan:

- **Fleksibilitas dalam ibadah**: Menyediakan waktu dan tempat yang nyaman untuk shalat dan kegiatan keagamaan lainnya.
- **Budaya kerja yang menghargai keseimbangan hidup**: Tidak menuntut pegawai bekerja secara berlebihan tanpa memperhatikan kesejahteraan mereka.
- **Membentuk komunitas kerja yang berlandaskan ukhuwah Islamiyah**: Mendorong suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.

3.3.Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Dalam organisasi Islam, sistem harus mampu mengoreksi dirinya sendiri. Oleh karena itu, organisasi pendidikan Islam harus memiliki mekanisme evaluasi yang sistematis:

- **Evaluasi rutin berdasarkan nilai-nilai Islam**: Apakah sistem kerja masih selaras dengan keadilan dan kemaslahatan umum? Dan apakah sistem kerja kita memiliki pendanaan dan timbal balik yang cukup untuk menopang organisasi di masa depan?
- **Audit kinerja pegawai dengan pendekatan holistik**: Tidak hanya menilai dari produktivitas tetapi juga dari keterlibatan mereka dalam nilai-nilai organisasi. Bisa seperti aspek spiritualitas, maslahat, profit, etis, dan lain sebagainya.
- **Peningkatan kapasitas pegawai secara berkelanjutan**: Mengadakan pelatihan, seminar, dan kajian yang meningkatkan kompetensi serta pemahaman mereka terhadap budaya kerja Islami.

Dalam Konsep ini, seyogyanya setiap organisasi yang berbudaya Islam harus menciptakan lingkungan kerja yang membuka ruang untuk berkomunikasi, berbagi ide, dan berdemokrasi di dalamnya. Hal ini untuk agar permasalahan dapat didiskusikan di dalam suatu organisasi, demi meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan. Suatu Ideal harus dicapai melalui pemecahan masalah dan pengkoreksian bertahap dan berkelanjutan, dan organisasi harus

mampu untuk beradaptasi dan berkembang sesuai dengan situasi yang dihadapinya.

BAB III
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Perkembangan budaya kerja Islami tidak seharusnya hanya dilihat dari satu aspek atau aspek yang lain secara statis, akan tetapi perlu dilakuakn dengan cara mempertimbangan berbagai variabel yang ada untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada di dalam Organisasi. Hal ini dilakukan agar organisasi dapat tumbuh berkembang seiring dengan berjalannya waktu.

Tidak ada sistem atau model organisasi yang sempurnya, dikarenakan kesempurnaan adalah sesuatu yang mustahil bagi umat manusia. Akan tetapi, hal itu juga berarti bahwasannya semua manusia dan organisasi dapat tumbuh secara tidak terbatas; dikarenakan Ketika suatu solusi akan suatu permasalahan muncul, akan muncul lagi permasalahan yang akan menantang Organisasi untuk tumbuh. Dalam hal ini, kami mengusulkan kepada pembaca, untuk mendasarkaan pembangunan dan perkembangan organisasi, tidak berdasar kepada ‘cara menciptakan sistem yang sempurna’, karena mereka bersifat statis dan tidak bisa berkembang; akan tetapi, menggunakan pendekatan negatif tentang ‘Sistem ini tidak sempurna, bagaimana cara memperbaikinya.’. Dengan menggunakan pendekatan semacam ini, diharapkan organisasi dapat tumbuh secara konsisten dan berkesinambungan seiring dengan berjalannya wktu dan munculnya berbagai permasalahan.

Suatu organisasi yang menganggap dirinya sudah sempurna dan tidak mau belajar, adalah organisasi yang akan mengalami kehancuran dikemudian harinya. Hal ini dikarenakan problematika yang diacuhkan oleh organisasi akan terakumulasi dan menjadi layaknya sel kanker yang tidak terdeteksi bagi sebuah organisasi.

D. SARAN

Penulisan makalah ini dinilai penulis belum mencapai suatu kesempurnaan, maka dari itu penelitian dan perbaikan lebih lanjut harus tetap dilakukan demi

mendapatkan kejelasan terhadap bagaimana cara penerapan konsep pendekatan Asimtotik ke dalam perkembangan organisasi. Adapun setiap saran dan kritik yang konstruktif akan kami terima demi mencapai hasil yang lebih baik daripada sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

"A year ago, an Iranian woman's death sparked hijab protests. Now businesses are a new battleground | AP News." Diakses 20 Februari 2025. https://apnews.com/article/iran-hijab-protests-amini-anniversary-women-074977c6e3712b7c61acbe37e6f561a1.

Abdul Aziz, A. Z. *EKONOMI SUFISTIK MODEL AL-GHAZALI*. Vol. 1. Bandung: CV. Alfabeta, 2011. http://web.syekhnurjati.ac.id.

Ambarwati, Arie. *Perilaku Dan Teori Organisasi*, 2018.

Aydin, Bulent, dan Adnan Ceylan. "The Role of Organizational Culture on Effectiveness," 2009. http://dspace5.zcu.cz/handle/11025/17295.

"Budaya Organisasi: Pengertian dari Ahli, Fungsi, dan Karakteristiknya - Accurate Online," 10 Maret 2021. https://accurate.id/marketing-manajemen/budaya-organisasi/.

Chitsaz, Reza. "The Post-Revolutionary Hierocracy in Iran: Fundamentalism or Populism?," 23 Oktober 2015. https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/40874.

Davis, Keith. *Human Relations at Work*. McGraw-Hill, 1962.

"Hisablah Diri Kalian Sebelum Kalian Dihisab | Shahihfiqih.com." Diakses 26 Februari 2025. https://shahihfiqih.com/hisablah-diri-kalian-sebelum-kalian-dihisab/.

Melati, Dara Tientan. "5 Langkah Membangun Budaya Organisasi Di Tempat Kerjamu!," 9 Agustus 2022. https://lookmedia.co.id/budaya-organisasi/.

mg, admin. "Pengertian Budaya Organisasi Beserta Fungsi Jenis dan Contoh." *Sampoerna University*, 12 Mei 2022. https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/budaya-organisasi-adalah/.

Nasution, Ja'far. "MEMAHAMI TIDAK SYAR'INYA BANK SYARIAH." *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman* 3, no. 2 (31 Desember 2015): 145–56. doi:10.24952/masharif.v3i2.844.

"Organisasi." *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, 30 Januari 2024. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Organisasi&oldid=25243003.

"Pemerkosaan santriwati di Semarang - Mengapa kasus kekerasan seksual di pesantren selalu terulang?" *BBC News Indonesia*, 9 September 2023. https://www.bbc.com/indonesia/articles/c04jx1xzmvjo.

Raatikainen, Panu. "Gödel's Incompleteness Theorems." Dalam *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, disunting oleh Edward N. Zalta, Spring 2022. Metaphysics Research Lab, Stanford University, 2022. https://plato.stanford.edu/archives/spr2022/entries/goedel-incompleteness/.

Selvalakshmi, V., dan K. Guru. "Organizational Cultural and Organizational Performance: Bridging the Quandaries." *International Journal of Applied Research* 3, no. 4 (22 April 2017): 658–60.

Sumartik, Rifdah Abadiyah, dan Hasan Ubaidillah. "Buku Ajar Budaya Organisasi." *Umsida Press*, 17 November 2022, 1–294. doi:10.21070/2022/978-623-464-044-1.

Terreberry, Shirley. "The Evolution of Organizational Environments." *Administrative Science Quarterly* 12, no. 4 (1968): 590–613. doi:10.2307/2391535.